CIRCULAR No. 018

PARA: Rectores, Directores y personal administrativo de las Instituciones Educativas del Departamento

ASUNTO: Primera evaluación semestral de empleados de carrera administrativa año 2011 - 2012

En cumplimiento a la Ley 909 de 2004 sobre carrera administrativa y el Acuerdo 137 de 2010, en el cual se establece la Evaluación de Desempeño Laboral y los lineamientos generales de obligatorio cumplimiento para las entidades territoriales, parámetros emitidos por la Comisión Nacional de Servicio Civil (CNSC), que permiten hacer las siguientes consideraciones:

- PRIMERA EVALUACIÓN SEMESTRAL: Corresponde al período comprendido entre el primero (01) de Febrero al treinta y uno (31) de Julio de 2011, debe realizarse esta Evaluación, entre el primero (01) y el quince (15) de Agosto de 2011, se debe pactar compromisos laborales entre evaluador y evaluado con base en los productos, servicios o resultados del servidor frente a la meta; con base en el acuerdo 137 de 2010, emanado por la CNSC, para control y seguimiento, solicitamos que esta información sea remitida al correo electrónico: pfernandez@sednarino.gov.co ó evaluacionnarino@hotmail.com

- SEGUNDA EVALUACIÓN SEMESTRAL: Corresponde al período comprendido entre el primero (1) de Agosto de 2011 hasta el treinta y uno (31) de Enero de 2012

- El Acuerdo 137 de 2010 de la CNSC, contiene importantes modificaciones en el manejo del proceso evaluativo, se implementará los nuevos formatos, que deben ser diligenciados sistemáticamente, ya que cuentan con instrumentos técnicos que importarán automáticamente la información de un anexo a otro del formato y que no podrán ser modificados, por encontrarse protegidos por la entidad que los generó (CNSC)

- El cumplimiento de la evaluación de desempeño laboral se enmarcará dentro de los siguientes niveles y escalas.

NIVEL	ESCALA DE CUMPLIMIENTO
Sobresaliente	
Destacado	90% a 100%
Satisfactorio	66% a 89%
No satisfactorio	menor ó igual al 65%

El evaluado podrá acceder al nivel sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado el 95% ó más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y demuestre que generó un valor agregado a través de los siguientes factores establecidos por Gobernación de Nariño y asumidos por Secretaría de Educación y Cultura Departamental de acuerdo a Resolución No. 064 de 28 de Enero de 2011

1. Por calidad y oportunidad
2. Por portes propuestas e iniciativas
3. Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla el funcionario.
4. Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionadas con las actividades propias del empleo y que generen valor agregado para la entidad y la dependencia
5. Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria
6. Por cumplimiento de competencias comportamentales

Cuando el evaluado alcance entre el 95% y el 99% de cumplimiento de los compromisos laborales, para acceder al nivel sobresaliente, deberá cumplir por lo menos dos (2) de los factores definidos anteriormente.

Cuando el evaluado alcance el 100% de los compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente, deberá cumplir por lo menos uno (1) de los citados factores.

- Para esta evaluación se deben utilizar los formatos nuevos sistema tipo 2011 - 2012 que se encuentran publicados en la página Web de la Comisión Nacional del Servicio Civil www.cnsc.gov.co ò en la página de la Secretaría de Educación Departamental www.sednarino.gov.co

El desacato a la presente así como la inobservancia del término establecido constituye falta disciplinaria

Mayor información Oficina de Recursos Humanos Tel: 7333737 Ext. 241

San Juan de Pasto, 28 de febrero de 2011

ESTER MUÑOZ PALACIOS
Secretaria de Educación y Cultura Departamental

Revisó: OSCAR ABEL HURTADO
Asesor Administrativo y Financiero

Revisó: CARLOS ANDRES LOPEZ
Coordinador Oficina Jurídica

Revisó: DANNY FERNANDO RASSA
Oficina Asesora de Comunicación y Prensa

Revisó: LEIDY PRADO GALARZA
Coordinadora Recursos Humanos S.E.D.

Elaboró: PATRICIA FERNÁNDEZ
Profesional Recursos Humanos S.E.D.